

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2023

ECURA CARE AS



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I Ecura arbeider vi for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, alder, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Kjønnsbalanse og resultat fra lønnskartlegging pr 31.12.2023

Stillingsgrupper	Antall ansatte	Andel kvinner %	Grunnlønn kvinner % av menns lønn	Overtid kvinner % av menns overtid	Uregelmessige tillegg kvinner % av menns tillegg	Skattepliktige naturallytelser kvinner % av menns naturallytelser	Sum kontante ytelser kvinner % av menns kontante ytelser
Totalt	1020	71 %	103 %	80,7 %	120 %	78,06 %	102,66 %
Gruppe 1	41	54 %	110,4 %	95,5 %	124,9 %		110,5 %
Gruppe 2	144	84 %	109,3 %	74,5 %	99,1 %		107,5 %
Gruppe 3	554	74 %	104,7 %	93,0 %	123,0 %		105,3 %
Gruppe 4	180	52 %	99,3 %	44,0 %	62,6 %	109,64 %	96,4 %
Gruppe 5	27	78 %	90,4 %			98,90 %	87,3 %
Gruppe 6	52	90 %	109,3 %	32,4 %	22,0 %		96,7 %
Gruppe 7	22	41 %	80,81 %	85,4 %	56,5 %	58,15 %	80,6 %

Kjønnsbalanse		Midlertidige ansatte		Uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnittlig antall uker pr antall ansatte samme)		Deltidsarbeid	
Antall kvinner	Antall menn	Antall kvinner	Antall menn	Uker pr kvinne	Uker pr mann	Antall kvinner	Antall menn
725	296	183	126	12	0	492	151

Innhold og definisjoner til tabellene:

Tabellene viser kjønnsbalansen totalt og for hver stillingsgruppe pr 31.12.2023.

Den viser også kvinners gjennomsnittslønn i prosent av menns gjennomsnittslønn innenfor hver gruppe. Gjennomsnittene er regnet ut i fra 100% stillingsandel. Tabellen viser også kvinner sin andel (i kroner) i prosent av menns overtidsubbetaling, uregelmessige/variable tillegg og skattepliktige naturallytelser. Vi har også tatt med kvinners andel i prosent av menns totale kontante ytelser. I de uregelmessige/variable tillegg inngår ubekvemstillegg (kveld-/natt, lørdag-/søndag, helligdagstillegg), funksjonstillegg- og faste årlige tillegg.

Stillingsgruppene i tabellen er basert på klassifisering av ansattgrupper i samarbeid med virksomhetens verneombud der vi har vurdert hva som er likt arbeid og arbeid av lik verdi ut i fra kriteriene kompetanse, ansvar og arbeidsforhold. Gruppe 1 er ufaglærte direkte tjenesteytere og gruppe 7 er øverste ledersjiktet i virksomheten.

Kommentarer til tabellene:

Kjønnsfordeling generelt;

Virksomheten har overvekt av kvinnelige ansatte med 71% kvinner totalt og mellom 41 og 90% kvinner i alle grupper. I nivå 7, herunder enhetsledergruppe er det lav andel kvinner.

Lønnsforskjeller;

For virksomheten totalt er både gjennomsnittlige kontante ytelser (102,66%) og gjennomsnittsgrunnlønnen (103%) for kvinner henholdsvis lik eller høyere enn menns tilsvarende ytelser. I gruppe 4 og 5 tjener kvinner noe mindre enn menn (99,3% og 90,4% av menns lønn). I gruppe 7 tjener kvinner 80,81% av menns lønn. Det er få ansatte i gruppe 7, og gruppen har noen få menn med lengre erfaring som drar lønnsnivået opp. En av årsakene til den stort sett jevne lønnen mellom kjønnene er at de fleste gruppene (utleid helsepersonell) følger tarifflønn med enkelte lokale tilpasninger ved spesielle forhold. Forskjeller i lønn relateres i all hovedsak til at utleid helsepersonell jobber i oppdrag med ulike tariffier gjennom året.

Når det gjelder overtidutbetalinger så får kvinner totalt 80,7 % av menns overtidbetaling. Generelt jobber menn noe mer overtid enn kvinner i alle grupper, men spesielt i gruppe 4 (medisinstudenter i høy termin) og gruppe 6 (spesialsykepleiere) er dette ekstra synlig.

Når det gjelder uregelmessige/variable tillegg så har kvinner generelt mere av dette enn menn. Dette kan skyldes at kvinner f.eks. arbeider mer på natt enn menn. Det er kun i gruppe 6 at menn har vesentlig høyere grad av uregelmessige tillegg, noe som henger sammen med at de jobber mer overtid enn kvinnene i denne gruppen (se over). Satsene for variable tillegg er selvsagt de samme for menn og kvinner og er fastsatt i tariff.

Skattepliktige naturalytelser er knyttet til fordelsbeskatning for helseforsikring for de som har det, mobiltelefon-ordninger og skattepliktig bilgodtgjørelse for enkelte ansatte.

Pensjon

Når det gjelder pensjon har Ecura innskuddspensjonsordning for alle, som innebærer at det gjøres innskudd beregnet av pensjonsgivende lønn opp til 12G.

Midlertidig ansatte

Hos Ecura Care er hovedregelen fast ansettelse, men vi har også en del som er midlertidig ansatte; 30,3% av ansattmassen hvorav 40,8% av disse er menn og 59,2% er kvinner. Midlertidige ansettelser benyttes hovedsakelig i forbindelse med høysesong om sommeren for å kunne bistå våre kunder med helsepersonell under ferieavvikling, Flertallet av våre midlertidig ansatte er studenter som kun ønsker eller har mulighet til å arbeide om sommeren.

Foreldrepermisjon

Det var i 2023 tre kvinner som avviklet foreldrepermisjon med varierende lengde; alt fra 3 til 23 ukers varighet. Disse arbeider i administrasjonen. Ingen menn avviklet foreldrepermisjon dette året.

Deltidsarbeid

I vår bransje er det høy andel deltidsarbeid blant helsepersonell – og det er det også hos oss. Dette henger først og fremst sammen med at vi har mange utenlandske ansatte som ønsker fleksibilitet til å jobbe intensivt for å deretter har lengre friperioder for å reise til hjemlandet. Det henger også sammen med vi har en stor ung ansattgruppe med høy mobilitet. Disse kan ofte ha deltidsstillinger hos flere arbeidsgivere eller i kombinasjon med studier.

Vi har ingen eksakt oversikt over hvor mange deltidsansatte som trives med sin stillingsandel eller om de ønsker høyere stillingsandel, men vi har rutiner for å jevnlig følge opp arbeidstakers stillingsprosent under arbeidsforholdet. Herunder at den ansattes stillingsprosent er reel og at eventuelle justeringer gjøres fortløpende.

Vi har svært få deltidsansatte i administrasjonen. I medarbeiderundersøkelsen for administrasjonen fra 2023 svarte 100% av deltidsansatte at de ikke ønsket høyere stillingsandel. I og med at undersøkelsen er anonym vet vi derfor ikke andelen kvinner og menn bak disse svarene.

Sykefravær

Sykefraværet i 2023 var på totalt 2,3%. Av det totale sykefraværet stod kvinner for 77% og menn for 23%.

Alder

Vi har en spredning i alder i ansattgruppen med 53 personer fra 61 år til 70 år og 5 personer over 70 år hvorav 1 person er 80 år. 5,2% av våre ansatte er over 60 år. Den største ansattgruppen vår er mellom 20 og 30 år med 60,1%.

Ledelse

28,6% av lederne i ledergruppen til Ecura Care er kvinner.

Rekruttering

Av de 564 nyansatte i 2023 var 67,2% kvinner.

Etnisk minoritetsbakgrunn

91,8% av de 560 vi ansatte i 2023 hadde etnisk minoritetsbakgrunn og dette bidrar til at vi øker mangfoldet i virksomheten vår.

Oppsummert

Totalt sett har Ecura Care likelønn mellom kjønnene, lavt sykefravær og god spredning i ansattes alder. Selskapet har en lav andel kvinner i gruppe 7 (enhetsledergruppe). Selskapet vil jobbe videre med å tilstrebe større grad av kjønnsbalanse i denne gruppen, men også generelt i selskapet.

Ecura jobber for høyest mulig andel av faste ansettelse og bestreber oss videre på å videre ha god kjønnsbalanse og likelønn. Vi har også en betydelig andel av ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn.

Alle disse resultatene er tilfredsstillende, men krever konstant fokus og oppfølging av våre pågående og fremtidige tiltak for å opprettholde eller forbedre resultatene på likestillings- og diskrimineringsområdene.

Del 2: Slik arbeider vi for å sikre likestilling og mot diskriminering i praksis

Prinsipper og standarder for likestilling og mot diskriminering

I Ecura Care arbeider vi for et trygt, utviklende og inkluderende arbeidsmiljø. Likestilling, ikke-diskriminering og mangfold er en naturlig del av Ecuras personalpolitikk og fremkommer i våre personalpolitiske dokumenter. Ecura har egne retningslinjer for likestilling og ikke-diskriminering som en del av våre etiske retningslinjer og våre kjerneverdier reflekterer også disse temaene. I tillegg har vi en egen People Policy som beskriver hvordan vi forholder oss til hverandre i Ecura. Mange av våre oppdragsgivere er bundet av tariffavtaler som også gir bestemmelser for likestilling og mangfold.

Verdigrunnlag

Ecura Care sitt samfunnsoppdrag er å tilby kvalifisert helsepersonell til kritisk viktige tjenester med omsorg. I dette ligger også et godt, trygt og inkluderende arbeidsmiljø der både medarbeidere og ledere aksepterer forskjellighet og omfavner og oppfordrer til mangfold. Det er avgjørende i vårt virke at våre ansatte viser holdninger og atferd som gjenspeiler etisk bevissthet, faglighet og etterlevelse av våre verdier. Alle Ecuras fem verdier (Endringsorientert, omsorg (Cura på latin), Utvikling, Respekt og Ansvarlighet) bidrar til et mer omsorgsfullt, inkluderende, ansvarlig og respektfullt samfunn der likestilling og fravær av diskriminering er grunnpillarer. Hos oss er det nedfelt at alle mennesker har en egenverdi og fortjener respekt uavhengig av sin situasjon.

For oss innebærer mangfold at vi har en ansattgruppe som både er variert og sammensatt. Mangfold handler om likeverd og retten til å møte andre mennesker som den man er uten å møte diskriminering. Dette er en grunnleggende forutsetning for å etterleve verdiene våre.

Våre oppdragsgivere har tjenestemottakere med forskjellig bakgrunn og funksjonsnivå og vi søker et mangfold av blant annet kompetanse, fagkombinasjoner, alder, etnisitet, livserfaring og personligheter blant våre ansatte. Det gir selskapet et flerkulturelt grunnlag, og utvikler åpenhet, toleranse og medmenneskelighet på tvers av ulikheter.

Utdrag av Ecuras etiske retningslinjer

6.0 MENNESKERETTIGHETER, ARBEIDSFORHOLD OG DISKRIMINERING

Vi skal være forpliktet til å respektere menneskerettighetene til dem som berøres av vår virksomhet, og for å overholde alle lover som omhandler menneskerettigheter.

Spesielt skal vi sikre:

- Trygge og sunne arbeidsforhold, gode arbeidsvilkår, herunder minstelønn, arbeidstid, helse og sikkerhet for de ansatte.
- At arbeidsforholdene i selskapet møter eller overgår arbeidsstandarder.
- Rekruttering og karriereutvikling basert på kompetanse, egnethet og prestasjoner
- Et arbeidsmiljø der det er gjensidig tillit og respekt, og der hver person føler ansvar for ytelsen og omdømmet av vårt selskap.

Vi mener alle bør ha like muligheter, og vil ikke diskriminere når vi rekrutterer, fremmer og belønner våre ansatte. I den grad ett kjønn foretrekkes er det knyttet til særlige sider ved den omsorg eller helsetjeneste vi skal levere.

Ecura tolererer ikke noen form for mobbing, trakassering og diskriminerende atferd. Vi aksepterer ikke noen form for diskriminering av egne ansatte eller andre som er involvert i våre aktiviteter, eller selskaper vi gjør forretninger med. Med diskriminering mener vi all forskjellsbehandling, eksklusjon eller preferanser til en person eller gruppe, for eksempel på grunnlag av rase, kjønn, alder, funksjonshemming, seksuell legning, religion, politisk syn, nasjonal, etnisk eller sosial opprinnelse.

Dersom man opplever eller observerer dette har man plikt til å melde ifra til sin leder eller HR-leder.

9.0 FORVENTNINGER TIL DEN ANSATTE OG REGLER FOR GENERELL OPPFØRSEL I JOBBSAMMENHENG

9.1 Selskapskultur;

I Ecura har vi respekt for alle de vi yter tjenester til uavhengig av diagnoser, fungering og etnisitet. Det innebærer at vi tilstreber likeverdighet i samhandlingen med de vi yter tjenester til. Det samme gjelder til de pårørende.

9.2 Arbeidsmiljø;

Vi skal vise respekt for alle individer og gjøre en innsats for å sikre at arbeidsplassen er trygg og fri for trakassering, diskriminering og mobbing. Du bør aldri delta i noen form for trakassering, inkludert ydmyke, latterliggjøring eller skade en annen person.

Alle har plikt til å bidra til at Ecura har et godt arbeidsmiljø preget av likeverd, mangfold, åpenhet og toleranse. Enkelte av våre ansatte jobber i turnusordninger som medfører at kollegaer tilbringer lange perioder sammen, og sammen med de vi yter tjenester til. Dermed er det spesielt viktig med en profesjonell kommunikasjon og opptreden ansatte imellom. Leder skal gjøres oppmerksom på parforhold ansatte imellom og tilrettelegge arbeidsforhold.

9.4 Seksuell omgang;

Ecura er mot kjøp av seksuelle tjenester. Kjøp av seksuelle tjenester er ulovlig i enkelte land, og kan også støtte menneskehandel, som er ulovlig og et brudd på menneskerettighetene. Følgelig er det ikke tillatt å kjøpe seksuelle tjenester mens man representerer Ecura.

Likestilling og ikke-diskrimineringssituasjonen i dag innfor personalområdet

I Ecura Care arbeider vi for et trygt, utviklende og inkluderende arbeidsmiljø. Likestilling og ikke-diskriminering er en naturlig del av Ecuras personalpolitikk. Ecura har egne retningslinjer for likestilling og ikke-diskriminering som en del av våre etiske retningslinjer og People Policy. Disse er tilgjengelige for alle ansatte på virksomhetens Intranet, i HR-systemet og Recruitment Manager (Recman).

Virksomheten innhenter tariffen og lokale avtaler i de ulike tariffområdene som våre arbeidstakere jobber i. I den forbindelse ivaretas likestilling på en ikke-diskriminerende måte, inklusive likebehandling av ansatte i foreldrepermisjon og sykmeldte.

Ecura Care forskutterer sykepenger ved langvarig sykefravær for ansatte.

Ecura har nulltoleranse for mobbing, diskriminering og trakassering. Hendelser som skjer i arbeidstiden til utleid helsepersonell eller kritikkverdige forhold på arbeidsplass meldes og behandles i oppdragsgivers avvikssystem. Innføring i oppdragsgivers Kvalitet/HMS system, herunder avvik- og varslingsrapportering er en del av den ansattes opplæring ved hvert oppdragssted. Hendelser eller kritikkverdige forhold som omfatter Ecura Care skal meldes og behandles i vårt avvikssystem.

Status mht. disse forhold internt i Ecura Care blir undersøkt hvert år gjennom medarbeiderundersøkelsen for administrasjonsansatte. I tillegg har Ecura enkle varslings-systemer og gode rutiner for varsling og varslingsaker blir behandlet iht. internt kjent regelverk. Ansatt kan velge om de vil varsle internt eller benytte ekstern samarbeidspartner (BDO) for å varsle. Man kan varsle anonymt eller «åpent». Kunnskap om og hvordan varsle i Ecura blir målt årlig i vår medarbeiderundersøkelse. I 2023 svarte 89% av våre administrasjonsansatte at de var kjent med rutineene for varsling i Ecura.

Ecura arrangerer årlig HMS-kurs for ledere og 40 timers kurs for verneombud og medlemmer av Arbeidsmiljøutvalg (AMU).

50 ledere deltok i Ecuras lederutviklingsprogram i 2023, tre av disse fra Ecura Care. Programmet strekker seg over ett år med flere fysiske og digitale samlinger. Tema i lederutviklingsprogrammet er blant annet verdier, etiske retningslinjer, bevissthet i forhold til leders egen atferd og egne «grenser» og hvordan han/hun virker på andre.

Ecuras mål er at alle arbeidstakere gis samme mulighet til opplæring, lønnsutvikling, faglig utvikling og fremmelse. Ecura har egen kompetanseplan for ansatte, eget kursopplegg skreddersydd forskjellige ansatt-grupper i EcuraAkademiet og via Rekkverk for utleid helsepersonell. Alle ansatte får tilgang til disse kursene.

Administrativt ansatte har og mulighet for hjemmekontor ved behov. Vi tilrettelegger for ansatte som har behov for spesiell arbeidstid. Vi tilbyr også tilrettelagte arbeidsplasser med hev/senk-pult og flere skjermer, headset osv. ved behov.

Vi oppfordrer ansatte til fysisk aktivitet og har inngått avtaler med ansatt-rabatter med flere treningssenterkjeder slik at vi har dette tilbudet landsdekkende. I tillegg har vi avtaler med populære leverandører av treningstøy og sko der ansatte får gode priser.

En utfordring for vår virksomhet er å rekruttere ansatte med nedsatt funksjonsevne i tjenesteytende stillinger, da vårt virkeområde krever god fysisk og psykisk funksjonsevne/helse ved utførelse av daglige arbeidsoppgaver. Innen administrative stillinger kan det i stor grad tilrettelegges for nedsatt funksjonsevne. Vi tilrettelegger for behov i administrasjonen og våre kontorer er universelt utformet og tilpasses ved behov.

Når det gjelder religion og seksuell legning har vi ingen oversikt over dette i vår ansattgruppe da vi anser det for å være en privatsak og det er uvesentlig informasjon i forhold til å ha et ansettelsesforhold hos Ecura.

Våre mål for likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet

Rekruttering; Sammensetningen av ansatte i Ecura skal reflektere befolkningen generelt. Vi bestreber oss på å ha kvalifiserte kandidater av begge kjønn i finalerunden i rekrutteringsprosessen og den beste kandidaten skal få stillingen. Kandidater med hull i CV skal kalles inn til intervju på lik linje med alle andre forutsatt at vedkommende fyller kvalifikasjonskravene.

Ecura Care hadde i 2023 ca. 71% kvinner og 29% menn, 91,8% med ikke-norsk etnisk bakgrunn, både ufaglærte, faglærte og høyt utdannede. Selskapet annonserer på flere flater for å nå flest mulig; Finn, Facebook, LinkedIn, Instagram, Snapchat og andre medier.

Lønns- og arbeidsvilkår; Ecura har ikke som mål å være lønnsledende i bransjen, men skal gi anstendig lønn og som minimum satsene iht. gjeldende tariffavtaler. Ecura skal ha flest mulig fast ansatte og som hovedregel tilbyr heltidsstilling når det er mulig.

Ecura har i dag god oversikt og balanse hva gjelder lønn og betingelser. Hoved overenskomster/tariffavtaler er bestemmende for minimumssatser på lønn for utleid helsepersonell.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter; Like muligheter for alle – kvalifikasjoner og evner avgjør.

Vi tilbyr opplæringstiltak via EcuraAkademiet og tilrettelegging for videreutdanning for alle ansatte.

For ledere gjennomfører vi lederutviklingsprogram og opplæring for at ledere skal kunne ivareta arbeidsgiveransvaret på best mulig måte.

Vi har ikke mål for hvilken %-andel vi ønsker å oppnå hverken for kvinneandelen, andelen av kvinner i lederstillinger eller minoritetsandelen. Det viktigste for oss er å være helt nøytrale i våre rekrutterings- og forfremmelsesprosesser og at den beste kandidaten får stillingen uavhengig av kjønn, seksuell orientering og etnisk bakgrunn. Vi etterspør derfor aldri kandidaters etnisitet eller legning da alle kvalifiserte søkere vurderes nøytralt og kalles inn til intervju. Så langt viser de faktiske tallene at vi lykkes ganske godt med denne strategien.

Videre i denne rapporten kommenterer vi arbeidet vårt for likestilling og mot diskriminering på noen utvalgte personalområder.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering

Vi følger Bufdirs anbefalte arbeidsmetode i 5 trinn. Disse trinnene er;

- 1- Kartlegge og analysere
- 2- Sette mål
- 3- Lage en plan
- 4- Iverksette tiltak
- 5- Evaluere arbeidet

Arbeidet skal gjennomføres i en arbeidsgruppe sammensatt av HR-leder og verneombud. Gruppen har gjennomgått riktige grupperinger for lønnskartleggingsgrunnlaget. Selve lønnskartleggingen og analysen er utarbeidet av HR-leder basert på data fra lønssystemet.

I Ecura arbeider vi aktivt med å sikre likestilling og ikke-diskriminering i det daglige på flere måter;

- Alle ansatte i Ecura skal ha et godt fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Dette følges opp gjennom det systematiske verneombudarbeidet og i AMU.
- Tett samarbeid med Bedriftshelsetjenesten i personalsaker som omhandler psykisk helse og/eller rusproblematikk og oppfølging av ansatte som har vært gjennom belastende og krevende hendelser.
- Alle ansatte er forpliktet til å sette seg inn i og signere for at de har lest og forstått de etiske retningslinjer ved ansettelsestidspunktet.
- Samarbeid med NAV der vi har hatt gode erfaringer med å ta inn kandidater som trenger arbeidstrening eller som ellers trenger hjelp til å komme inn på arbeidsmarkedet.
- Alle nyansatte i administrasjon gjennomgår et oppstartskurs der også verdiene og etiske retningslinjer fremgår.
- Ledere i Ecura arbeider aktivt hver dag med å sikre og etterleve retningslinjene. Dette er et eget tema i bedriftens lederopplæringsprogram.
- Varslingskanalen er også et kontroll-organ i de tilfellene noen melder fra om opplevde brudd på disse retningslinjene. Varslingskanalen er lett tilgjengelig på bedriftens intranett.

- Den årlige medarbeiderundersøkelsen kartlegger hvert år de ansattes fysiske, psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljø og situasjonen rundt mobbing, diskriminering og trakassering i alle avdelinger. Resultatene blir fulgt opp sentralt og i hver avdeling.
- Utleid helsepersonell likebehandles etter oppdragsgivers tariffavtaler som blant annet sikrer like lønnsvilkår og lønnsutvikling.
- Selskapet gjennomfører regelmessige AMU-møter. I disse møtene er sykefravær, HMS-avvik, tilrettelegging og andre aktuelle og relevante temaer på agendaen.
- Det er innlagt kontrollfunksjon i onboardings- og endringsprosesser for å sikre overholdelse av retningslinjer og lik praksis av lønnsfastsettelse. For utleid helsepersonell sikres dette gjennom egen rutine for ansettelsesprosessen.
- Vi innhenter og går igjennom turnus for våre utleide for å sikre bedre balanse mellom arbeidstid og fritid for ansatte.

Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Et viktig kartleggingsverktøy for å avdekke risiko for diskriminering og hindre for likestilling internt er vår årlige medarbeiderundersøkelse. Ecura planlegger også å benytte såkalte PULS-undersøkelser for å sjekke ut konkrete utfordringsområder. Når det gjelder utleid helsepersonell er rutine for faste statusamtaler sentral i kartlegging og avdekking av risiko i det enkelte oppdrag.

I tillegg er samarbeidet med de tillitsvalgte og AMU svært viktig for å få belyst problemstillinger og utfordringer med tanke på arbeidsmiljø, sykefravær, og eventuelle likestillingtemaer.

Tiltak vi planlegger i 2024:

- Videreutvikle våre rutiner for oppfølging av sykefravær, både kort- og langtidsfravær, herunder fortsette tett oppfølging av dette.
- Videreutvikle måten vi følger opp medarbeidere på både gjennom medarbeidersamtaler (administrasjonsansatte), statusamtaler (utleid helsepersonell) og annen oppfølging. Dette for å sikre at personal- og kundekonsulenter og ledere er tett nok på sine medarbeidere til å fange opp signaler på mistrivsel, ulike former for diskriminering eller andre typer konflikter.
- Jobbe med tiltak knyttet til spørsmål rundt mobbing og trakassering i medarbeiderundersøkelsen 2023, herunder avdelingsvis gjennomgang av rutiner for varsling.
- Mer fokus på temaene mobbing, trakassering, seksuell uønsket oppmerksomhet og diskriminering i AMU-møtene og i samarbeidet med verneombud. Sammen utarbeide konkrete tiltak for forebygging og oppfølging.
- Gjennomgang av annonsemaler.